

**PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP
PENERAPAN KETENTUAN WAKTU KERJA BAGI PEKERJA/
BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS PADA PT EWAN
SUPER WOOD KOTA PEKANBARU**

Oleh: DENNY PRANATA AJIE

Pembimbing I : Dr. FIRDAUS, S.H., M.H.

Pembimbing II : ULFIA HASANAH, S.H., M.Kn.

Alamat : Jl. Batam No. 407 Ds. Hangtuah Kec. Perhentian Raja - Kampar

E-mail : Dennypranata_ajie@yahoo.com

ABSTRACT

Recognizing the importance of worker/laborer for companies, governments and the public, it needs to be thought that the workers/laborers can keep their safety in carrying out the work. Generally, the workers/laborers individually in a weak position in the fight for their rights. Still many are not implemented in practice the protection of the rights of workers/laborers, especially the rights of female workers/laborers. Regarding the rights of workers/laborers of course strongly related to working time arrangements, as in the work with the necessary guidelines concerning the maximum working time provision for workers/laborers especially those who work at night.

The purpose of this study was to determine the form of the implementation of the implementation of corporate responsibility towards the application of the working time of female workers/laborers casual, to determine the factors that cause has not been implementation of corporate responsibility towards the application of the working time for female workers/laborers casual and to know the effort conducted by PT Ewan Super Wood in carrying out its responsibility to the application of the working time for female workers/laborers casual.

*From the research there are three main issues that can be inferred. **First**, the implementation of corporate responsibility with respect to time by the workers/laborers female casual PT Ewan Super Wood in Pekanbaru not in accordance with the provisions of the labor time has been set in Article 77 paragraph (1) and (2) of Law Number 13 Year 2003 on Employment. **Second**, the factors causing PT Ewan Super Wood has not carried out its responsibility to work hours for female workers/laborers casual is due to the availability of a limited production, distribution of production time for 24 hours per day, lack of knowledge and legal awareness of workers/laborers and not implementation shall report to the Department of Labor. **Third**, efforts made by PT Ewan Super Wood is a reward every 2 weeks working days, apply the division of labor time in two shifts working time and provide social security to workers/laborers casual. Advice writer, expected PT. Ewan Super Wood more attention to the rights prescribed by the Employment Act, especially in the application of the working time and must be actively coordination between the Department of Labor Pekanbaru supervisory agency with the company in this case is PT Ewan Super Wood.*

Keywords: Corporate Responsibility - Provision of Work Hours - female workers/laborers casual

A. Pendahuluan

Konsep Hak Asasi Manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan dilaksanakan oleh Negara di dalam masyarakat Indonesia.¹ Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, Negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Ini berarti Negara Indonesia bertekad untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh bangsa Indonesia, bukan hanya bagi sekelompok atau sebagian masyarakat tertentu saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, Negara Indonesia menganut tipe Negara Kesejahteraan (*welfare state*).²

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik secara material maupun spiritual.³

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak-hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja/buruh itu maka akan menjadi

turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah di atur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Jika hak-hak itu benar adalah hak asasi, maka pemerintah benar-benar wajib memberikannya melalui suatu mekanisme pelaksanaan yang tepat.⁴

Hak asasi sebagai konsep moral dalam bermasyarakat dan bernegara bukanlah suatu konsep yang lahir seketika dan bersifat menyeluruh. Hak asasi lahir setahap demi setahap melalui periode-periode tertentu di dalam sejarah perkembangan masyarakat. Hak asasi dibangun dan dikembangkan berdasarkan pengalaman kemasyarakatan manusia itu sendiri, sedangkan pengalaman dari kelompok-kelompok sosial didalam masyarakat bernegara itulah yang mewarnai konsep hak asasi.⁵

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

Umumnya pekerja/buruh secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta: 2009, hlm. 16.

² *Ibid*, hlm. 14.

³ *Ibid*.

⁴ Scott Davidson, *Hak Asasi Manusia*, PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta: 2008, hlm. 34.

⁵ Adrian Sutedi, *Loc.cit*.

haknya, sehingga perlu disadari bahwa perjuangan untuk mewujudkan pelaksanaan hak-hak pekerja/buruh jelas memerlukan dukungan nyata dari seluruh kelompok sosial yang ada di dalam masyarakat, terutama tentunya kelompok sosial yang berakar dan memperoleh dukungan dari pekerja/buruh.

Setelah di undangkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pertumbuhan serikat pekerja/buruh sedemikian suburnya (pluralistis), sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja/buruh memilih serikat pekerja/buruh yang betul-betul independent dan konsisten membela dan memperjuangkan hak-haknya. Meskipun berat harus diakui bahwa saat ini banyak serikat pekerja/buruh yang tidak tulus dan konsisten membela hak pekerja/buruh, terutama serikat pekerja/buruh di tingkat federasi atau konfederasi.

Perlindungan pekerja/buruh dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Masih banyak tidak terlaksana dalam praktek perlindungan terhadap hak pekerja/buruh, terutama terhadap hak pekerja/buruh perempuan. Hukum perburuhan sendiri sebenarnya lahir pada mulanya adalah karena keprihatinan terhadap nasib pekerja/buruh perempuan akibat dampak buruk dari revolusi industri.

Karena pekerja/buruh perempuan bukan pencari kerja nafkah utama, maka mengenai upah sebagai bagian dari masalah kesejahteraan juga mengalami diskriminasi.

Mengenai hak pekerja/buruh tentunya sangat berkaitan dengan pengaturan waktu kerja bagi pekerja/buruh, karena dalam menjalankan pekerjaannya dengan maksimal diperlukan pedoman mengenai ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh terutama yang bekerja pada waktu malam hari. Hal ini telah diatur dalam Pasal 77 ayat (1), (2) dan Pasal 78 ayat (1), (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. yang berbunyi:

Pasal 77

- (1)Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2)Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 78

- (1)Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat;
- (2)Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja

sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Berdasarkan pasal diatas, jika dilihat dari ketentuan yang mengatur mengenai waktu kerja sesuai dengan Pasal 77 ayat (2), maka dalam praktiknya penerapan ketentuan waktu kerja yang dilakukan oleh PT Ewan Super Wood telah melebihi dari aturan yang terkandung di dalam pasal tersebut. Perusahaan ini menerapkan waktu kerja selama 24 (dua puluh empat) jam dalam 1 (satu) hari dengan pembagian waktu selama 12 (dua belas) jam pada shift pagi hari dan selama 12 (dua belas) jam pada shift malam hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja/buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja/buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Adapun Sanksi terhadap pelanggaran ketentuan ini telah diatur pada Pasal 187 ayat (1) dan 188 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perusahaan ini adalah PT Ewan Super Wood yang memiliki jumlah pekerja/buruh harian lepas sebanyak 407 (empat ratus tujuh) orang yang terdiri dari 145 (seratus empat puluh lima) orang pekerja/buruh laki-laki dan 262 (dua ratus enam puluh dua) orang pekerja/buruh perempuan. Adapun alasan perusahaan mempekerjakan

pekerja/buruh selama 12 (dua belas) jam per hari karena menerapkan waktu produksi selama 24 (dua puluh empat) jam setiap harinya untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu, dengan pembagian waktu 12 (dua belas) jam pada pagi hari dan 12 (dua belas) jam pada malam hari yang dimulai dari pukul 07.00-19.00 WIB untuk *shift* waktu kerja pagi hari dan pukul 19.00-07.00 WIB untuk *shift* waktu kerja malam hari disertai waktu istirahat di antara waktu kerja selama 1 (satu) jam.

Secara umum kinerja dari seorang perempuan lebih teliti daripada laki-laki, sehingga perusahaan ini lebih banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan daripada laki-laki karena mengukur dari segi ketelitian pekerja/buruh perempuan dalam membuat kayu triplek yang merupakan produksi utama dari perusahaan ini.

Setelah mengetahui beberapa hal yang penulis anggap sebagai permasalahan dalam pelaksanaan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja/buruh perempuan pada umumnya dan khususnya di Kota Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pelaksanaan tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja/buruh perempuan dengan judul **“Pelaksanaan Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Penerapan Ketentuan Waktu Kerja Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas Pada PT Ewan Super Wood Kota Pekanbaru”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan tanggung jawab perusahaan

terhadap penerapan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru?

2. Apa faktor penyebab PT. Ewan Super Wood belum melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap penerapan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru?
3. Apa upaya yang harus dilakukan PT. Ewan Super Wood dalam melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap pelaksanaan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bentuk implementasi pelaksanaan tanggung jawab perusahaan terhadap penerapan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru;
- b. Untuk mengetahui faktor penyebab belum terlaksananya tanggung jawab perusahaan terhadap penerapan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru;

- c. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan PT. Ewan Super Wood dalam melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap penerapan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap perguruan tinggi yaitu sebagai syarat dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.
- b. Untuk menambah wawasan pengetahuan bagi penulis terhadap pelaksanaan tanggung jawab perusahaan terhadap penerapan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru sesuai dengan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.
- c. Untuk menambah referensi perpustakaan dan sebagai sumbangan pemikiran penulis terhadap almamater Universitas Riau khususnya Fakultas Hukum serta seluruh pembaca.
- d. Sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam penelitian dibidang pelaksanaan tanggung jawab perusahaan terhadap penerapan ketentuan waktu kerja.
- e. Sebagai referensi perusahaan dalam

melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap penerapan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru.

D. Kerangka Teori

1. Teori Kewajiban Hukum

Hukum tidak lepas dari kehidupan manusia.⁶ Hukum berperan dalam penentuan hak dan kewajiban serta perlindungan kepentingan sosial dan para individu. Hukum berperan sedemikian rupa, sehingga dapat berlangsung dengan tertib dan teratur, karena hukum secara tegas akan menentukan hak-hak dan kewajiban antara mereka yang mengadakan hubungan, serta bagaimana tugas dan kewajiban serta kewenangan.⁷ Sebagaimana pergaulan hidup manusia tumbuh dan berkembang, sedemikian pula tumbuh dan berkembang jugalah hukum itu.⁸

Sebuah konsep yang berhubungan dengan konsep kewajiban hukum, bahwa seseorang berkewajiban secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul kewajiban hukum berarti bahwa dia bertanggung jawab

atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan. Dalam kasus ini subjek dari tanggung jawab hukum identik dengan subjek dari kewajiban hukum.⁹

Dalam teori tradisional dibedakan dua jenis tanggung jawab (pertanggungjawaban) yakni tanggung jawab yang didasarkan atas kesalahan, dan tanggung jawab (pertanggungjawaban) mutlak. Seperti disebutkan di bagian lain, perintah hukum menghubungkan suatu sanksi dengan perbuatan dari seorang individu berdasarkan akibat dari perbuatan ini terhadap individu-individu lain. Cukup dikatakan bahwa perbuatannya menimbulkan akibat yang dianggap merugikan oleh pembuat Undang-Undang, dan bahwa ada suatu hubungan eksternal antara perbuatannya dengan akibatnya. Tiadanya hubungan antara keadaan jiwa si pelaku dengan akibat dari perbuatannya adalah penting, jenis tanggung jawab ini disebut tanggung jawab mutlak.¹⁰

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam kewajiban hukum adalah sesuai dengan apa yang disepakati dalam suatu perjanjian kerja. Sehingga dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang mengatur ketentuan waktu kerja pekerja/buruh

⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty Yogyakarta, Yogyakarta: 2003, hlm. 1.

⁷ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2010, hlm. 129.

⁸ *Ibid*, hlm. 32.

⁹ Hans Kelsen, *Teori Tentang Hukum dan Negara*, Nusamedia dan Nuansa, Bandung: 2006, hlm. 95.

¹⁰ *Ibid*.

harus sesuai dan dipatuhi oleh pengusaha maupun pekerja/buruh itu sendiri.

2. Konsep Ketenagakerjaan

Kehadiran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memberikan pandangan baru dalam hukum ketenagakerjaan yakni:

- a. Mensejajarkan istilah pekerja/buruh, mengganti istilah majikan menjadi pengusaha/pemberi kerja. Istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila;
- b. Mengganti istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*) atau kesepakatan kerja bersama (KKB) dengan istilah perjanjian kerja bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari Negara liberal yang sering kali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan pengusaha;
- c. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesempatan antara pekerja/buruh laki-laki dan perempuan, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi pekerja/buruh perempuan berdasarkan Undang-Undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari karena adanya

aturan yang harus ditaati oleh pengusaha mengenai hal ini;

- d. Memberikan sanksi yang setara dan menggunakan batasan minimum maupun maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakannya;
- e. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang - undangan sebelumnya tidak ada diatur.¹¹

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan dimana ia bekerja. Antara pekerja/buruh dengan perusahaan dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja, dimana perjanjian tersebut sebagai dasar lahirnya hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta: 2010, hlm. 123.

pekerjanya dengan membayar upah.¹²

Jika dilihat substansi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini, tampak bahwa Undang-Undang ini menyatukan berbagai peraturan perundang-undangan yang selama ini pengaturannya masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang - undangan, baik yang menyangkut upah, norma kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan kerja.¹³

E. Kerangka Konseptual

1. Hukum adalah peraturan yang dibuat oleh penguasa atau pemerintah atau adat yang berlaku bagi semua orang disuatu masyarakat atau negara.¹⁴
2. Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual.¹⁵
3. Tanggung Jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya apabila terjadi sesuatu boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya.¹⁶

¹² *Ibid.*

¹³ Nicky E.B Lumingas, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*", *Lex et societatis*, Vol. 1, No. 1 Januari-Maret 2013, hlm. 155.

¹⁴ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, cetakan kelima, Jakarta: 2007, hlm. 167.

¹⁵ Zainal Asikin, *Op.cit*, hlm. 115.

¹⁶ <http://kbbi.web.id/tanggunganjawab>, diakses, tanggal, 04 Januari 2016.

4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁷

5. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁸

6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁹

7. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²⁰

8. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari

¹⁷ Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸ Pasal 1 Ayat (6) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹ Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.²¹

9. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.²²
10. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.²³
11. Hak asasi manusia adalah hak dasar atau pokok manusia yang dibawa sejak lahir sebagai anugerah Tuhan Yang Maha

Esa, bukan pemberian penguasa.²⁴

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis atau *empiris*, yaitu penelitian yang diperoleh langsung dari masyarakat atau penelitian data primer.²⁵ Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat sehingga mengungkap efektivitas berlakunya hukum dalam suatu masyarakat.²⁶

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ewan Super Wood yang berada di Wilayah Hukum Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Pengambilan lokasi ini dikarenakan di PT. Ewan Super Wood memiliki jumlah pekerja/buruh harian lepas yang sebagian besar pekerja/buruhnya adalah perempuan dan penerapan ketentuan waktu kerja bagi pekerja/buruh harian lepas terbagi dalam 2 (dua) *shift* yaitu pada pagi hari antara pukul 07.00-19.00 WIB dan malam hari antara pukul 19.00-07.00 WIB, hal ini sesuai

²¹ Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

²² Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²³ Pasal 1 Ayat (31) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁴ Erdiansyah, "Perlindungan HAM dan Pembangunan Demokrasi di Indonesia", *Jurnal Konstitusi*, BKK Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 3, No. 2 November 2010, hlm. 146.

²⁵ Ediwarman, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Sofmedia, Medan: 2013, hlm. 25.

²⁶ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta: 2012, hlm. 162.

dengan judul penelitian yang penulis teliti.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu, dan tempat dengan sifat atau ciri yang sama.²⁷ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Asisten Direktur Perusahaan;
- 2) Kepala Personalia Pekerja/buruh; dan
- 3) Pekerja/buruh harian lepas yang bekerja di bagian Core dan Veneer (*shift* malam).

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sensus dan *Purposive Sampling*. Sensus adalah penetapan berdasarkan jumlah populasi yang ada. Sedangkan *purposive sampling* adalah penetapan sejumlah sampel yang mewakili jumlah dari populasi yang ada pada penelitian ini. Yang dalam kategori pemilihan sampel ditentukan secara acak oleh

penulis berdasarkan kemampuan di bidangnya.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan atau yang diperoleh secara langsung oleh penulis melalui responden dengan cara melakukan wawancara dan kuisioner yang telah disiapkan oleh penulis terhadap sumber-sumber data yang diteliti sesuai dengan permasalahan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya berupa buku atau merupakan dokumen resmi milik perusahaan yang terkait. Data sekunder diperoleh peneliti dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan, buku literatur serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, yang terdiri dari.²⁸

1) Bahan Hukum Primer

Bahan yang bersumber dari penelitian kepustakaan yang diperoleh dari undang-undang antara lain:

- a. Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

²⁷ Bambang Sunggoro, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2011, hlm. 118.

²⁸ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007, hlm. 12.

- b. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan penelitian yang berasal dari literatur dan hasil karya ilmiah dari kalangan hukum yang berkaitan dengan pokok pembahasan.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan yang diperoleh dari ensiklopedia atau sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan data sekunder seperti Kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan Internet.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisioner

Dalam penelitian ini penulis memberikan kuisioner kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara terstruktur, yaitu bentuk wawancara yang telah dipersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang dianggap perlu sebelum wawancara dilakukan kepada responden/narasumber.

c. Kajian Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data dengan cara membaca, mengkaji, menganalisis literatur - literatur yang didapat dari kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang diteliti.

6. Analisis Data

Data dan bahan yang telah terkumpul dan diperoleh dari penelitian akan diolah, disusun, dan dianalisa secara kualitatif yang merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan penelitian data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan fakta-fakta dilapangan dipelajari serta dituangkan pada hasil penelitian ini. Kemudian dari pembahasan tersebut akan ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dengan cara menganalisis dari permasalahan yang bersifat umum terhadap hal-hal yang bersifat khusus.

G. Pelaksanaan Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Ketentuan Waktu Kerja Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru

1. Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Pada PT Ewan Super Wood

Berdasarkan ketentuan waktu kerja yang telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka PT Ewan Super Wood berkewajiban untuk menerapkan ketentuan waktu kerja yang sesuai. Berdasarkan pelaksanaannya, PT Ewan Super Wood belum sesuai dalam melakukan penerapan ketentuan waktu kerja yang berlaku.

PT Ewan Super Wood menerapkan waktu produksi selama 24 (dua puluh empat) jam/hari dan membaginya dalam 2 (dua) shift waktu kerja yang terdiri dari shift pagi dan shift malam. Adapun pembagian waktu kerja tersebut adalah 12 (dua belas) jam waktu kerja untuk shift pagi hari dan 12 (dua belas) jam waktu kerja untuk shift malam hari, diselingi waktu mengaso (waktu istirahat diantara waktu kerja) selama 1 (satu) jam diantara waktu kerja.²⁹

Demikian juga di atur ketentuan waktu kerja bergantian (shift) dalam satu hari sesuai kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Apabila 1 (satu) hari sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan,

pekerjaan harus dilakukan secara terus-menerus dan tidak terputus-putus maka dapat dilakukan waktu kerja bergilir tersebut. Selanjutnya apabila waktu kerja dan waktu istirahat dilakukan melebihi pola waktu kerja normal atau dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, maka berlaku ketentuan waktu kerja lembur (WKL) dan pengusaha wajib membayar upah kerja lembur (UKL) sesuai perhitungan yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku.

2. Pelaksanaan Upah Lembur Terhadap Pekerja/buruh Harian Lepas

Menurut Pasal 78 ayat (2) jo Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, di atur bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja normal wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan perhitungan yang telah ditentukan dalam Pasal 11 jo Pasal 8 Kepmenakertrans Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

PT Ewan Super Wood belum melaksanakan ketentuan mengenai upah kerja lembur kepada pekerja/buruhnya. Perhitungan yang diterapkan oleh PT Ewan Super Wood terhadap pekerja/buruh harian lepasnya adalah menggunakan sistem upah harian dan pemberian upahnya dilakukan

²⁹ Wawancara dengan Ibu Nurlia Safitri, Sekretaris PT Ewan Super Wood, Hari Kamis, Tanggal 24 Maret, 2016, Bertempat di PT Ewan Super Wood Kota Pekanbaru.

setelah pekerja/buruh bekerja selama 2 (dua) minggu hari kerja.³⁰

Apabila dijumlahkan antara waktu kerja normal selama 7 (tujuh) jam dan waktu kerja lembur selama 3 (tiga) jam maka seharusnya pekerja/buruh bekerja maksimal 10 (sepuluh) jam per hari. Dengan kata lain, PT Ewan Super Wood melebihi ketentuan waktu kerja selama 1 (satu) jam tiap hari kerja dan tidak menerapkan upah kerja lembur. Mengenai pemberian upah kepada pekerja/buruh yang dilakukan oleh PT. Ewan Super Wood adalah selama per 2 (dua) minggu hari kerja.³¹

H. Faktor Penyebab PT. Ewan Super Wood Belum Melaksanakan Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Waktu Kerja Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru
1. Faktor Dari Dalam Perusahaan

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan PT Ewan Super Wood belum melaksanakan tanggung jawab perusahaan dalam penerapan ketentuan waktu kerja yang sesuai dengan Pasal 76

³⁰ Wawancara dengan Ibu Nurlia Safitri, Sekretaris PT Ewan Super Wood, Hari Kamis, Tanggal 24 Maret, 2016, Bertempat di PT Ewan Super Wood Kota Pekanbaru.

³¹ Wawancara dengan Ibu Vivi Mailani, Pekerja/buruh Perempuan PT Ewan Super Wood, Hari Rabu, Tanggal 6 April 2016, Bertempat di PT Ewan Super Wood Kota Pekanbaru.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Ketersediaan Bahan Produksi yang Terbatas

Ketersediaan bahan dasar merupakan hal yang utama dalam menjalankan kegiatan produksi perusahaan, apabila tidak tersedianya bahan dasar produksi maka berimbas pada terhentinya kegiatan produksi perusahaan.

2. Pembagian Waktu Produksi Perusahaan

Penerapan ketentuan waktu kerja yang dilakukan PT Ewan Super Wood sudah menjadi hambatan tersendiri dalam pelaksanaan ketentuan yang berlaku. Sehingga muncul kesenjangan hukum dalam penerapannya di kegiatan produksi perusahaan, yaitu antara aturan yang berlaku dengan aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

3. Pengetahuan dan Kesadaran Hukum Pekerja/Buruh

Kendala yang dihadapi adalah lemahnya pemahaman pekerja/buruh mengenai hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Adanya perjanjian kerja yang memenuhi syarat atau perjanjian, upah yang memadai maupun jaminan sosial tenaga kerja adalah

hak-hak pekerja/buruh yang telah dijamin oleh undang-undang, pekerja/buruh seharusnya memperoleh perlindungan hukum untuk dapat mempertahankan hak-hak tersebut.

4. Tidak Terlaksananya Wajib Laporkan kepada Dinas Tenaga Kerja

PT Ewan Super Wood dalam berpartisipasi dalam terciptanya mekanisme pengawasan hanya memberikan laporan administrasi mengenai jumlah pekerja saja, Dinas Tenaga Kerja bertugas hanya sebagai penerima laporan administrasi saja dan tidak ada sidak langsung ke lapangan.³²

5. Kebutuhan Perusahaan

Atas dasar faktor kebutuhan kerja inilah yang menimbulkan terjadinya kesepakatan mengingat kebutuhan perusahaan terhadap calon pekerja/buruh harian lepas tidak bersifat panjang hanya penambahan pekerja/buruh yang bersifat sementara.

6. Kebutuhan Ekonomi Pekerja/Buruh Harian Lepas

Disaat ini kondisi ekonomi semakin sulit sehingga untuk mencari pekerjaan itu adalah hal yang sulit bagi pekerja/buruh, maka dari itu

pekerja/buruh bersedia untuk bekerja di PT Ewan Super Wood dengan status pekerja/buruh harian lepas.³³

I. Upaya yang Dapat Dilakukan PT. Ewan Super Wood Dalam Melaksanakan Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Waktu Kerja Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Harian Lepas

1. Upaya yang dilakukan oleh PT Ewan Super Wood

- a. Memberikan upah pekerja/buruh dalam setiap 2 minggu hari kerja;
- b. Menerapkan pembagian waktu kerja dalam 2 *shift* waktu kerja;
- c. Memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada pekerja/buruh harian lepas.

2. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja

- a. Melakukan pengawasan terhadap penerapan ketentuan waktu kerja;
- b. Memberikan pembinaan kepada perusahaan yang belum sesuai dalam menerapkan ketentuan waktu kerja.

J. Kesimpulan

Pelaksanaan tanggung jawab perusahaan terhadap waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota

³² Wawancara dengan Bapak Edi Nofiar, Kepala Seksi Perempuan dan Anak, Hari Kamis, Tanggal 12 Mei, 2016, Bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

³³ Wawancara dengan Yuli, Pekerja/buruh Harian Lepas PT Ewan Super Wood, Hari Rabu, Tanggal 6 April, 2016, Bertempat di PT Ewan Super Wood Kota Pekanbaru.

Pekanbaru belum sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah di atur Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PT Ewan Super Wood menerapkan waktu produksi selama 24 jam/hari dan membaginya dalam 2 (dua) *shift* waktu kerja yang terdiri dari *shift* pagi dan *shift* malam. Berdasarkan pelaksanaan tersebut belum adanya kesesuaian terhadap ketentuan waktu kerja di atas, karena apabila waktu kerja tersebut dibagi antara waktu kerja normal dan waktu kerja lembur maka tetap saja mempunyai waktu lebih selama 1 (satu) jam setiap hari kerjanya atau menerapkan waktu kerja lembur selama 4 (empat) jam setiap harinya.

Faktor penyebab PT. Ewan Super Wood belum melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas pada PT. Ewan Super Wood di Kota Pekanbaru adalah dikarenakan: ketersediaan bahan produksi yang terbatas, pembagian waktu produksi perusahaan selama 24 jam per hari, kurangnya pengetahuan dan kesadaran hukum pekerja/buruh, dan tidak terlaksananya wajib lapor kepada Disnaker selaku badan pengawas terhadap ketenagakerjaan.

Upaya yang dilakukan PT. Ewan Super Wood dalam melaksanakan tanggung jawab perusahaan terhadap waktu kerja bagi pekerja/buruh perempuan harian lepas adalah: memberikan upah pekerja/buruh dalam setiap 2

minggu hari kerja, menerapkan pembagian waktu kerja dalam 2 *shift* waktu kerja dan memberikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada pekerja/buruh harian lepas.

K. Saran

PT Ewan Super Wood sebagai perusahaan yang banyak mempekerjakan pekerja/buruh yang mayoritas adalah perempuan seharusnya lebih memperhatikan hak-hak yang di atur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan terutama dalam penerapan ketentuan waktu kerja karena belum sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selaku badan pengawasan ketenagakerjaan harus lebih aktif dan lebih maksimal dalam menindak maupun menegakkan aturan mengenai ketentuan waktu kerja, karena dalam prakteknya masih banyak perusahaan yang belum sesuai dalam menerapkan ketentuan waktu kerja yang telah di atur Undang - Undang Ketenagakerjaan. Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya.

Upaya untuk mengatasi hambatan seharusnya pihak perusahaan maupun pihak Dinas Tenaga Kerja saling berkoordinasi secara aktif, baik dalam penyampaian pelaporan maupun penindakan langsung di lapangan.